

Représentation du personnel et conflits sociaux

1 Représentation et négociation

● La convention collective

Il s'agit d'accords écrits conclus entre des organisations syndicales et des employeurs traitant des droits applicables aux salariés d'une entreprise ou d'une branche professionnelle. Ils peuvent s'appliquer sur le plan national ou départemental. Les conventions collectives contiennent des dispositions plus avantageuses que le droit commun sur les conditions de travail ou d'emploi ainsi que sur les garanties sociales (congés supplémentaires, primes diverses).

● Le comité d'entreprise

Il comprend des représentants de la direction, du personnel (élus pour 2 ans), des représentants des syndicats. Il est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Les membres du personnel qui y siègent assurent la représentation des salariés avec voix délibérative pour les activités sociales et culturelles et avec voix consultative en matière économique. Il est présidé par le chef d'entreprise et se réunit tous les mois.

● Les représentants du personnel

Ils sont élus par l'ensemble du personnel. Ils ont pour fonction de présenter les revendications des employés, de saisir l'inspecteur du travail en cas d'infraction au droit du travail, de communiquer au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) les observations relatives à la sécurité.

● Les organisations syndicales

Elles ont pour mission de défendre les intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels au niveau d'une branche de métiers. Elles ont un rôle de revendication, de représentation, de négociation.

2 Les formes de conflits collectifs

• À l'initiative des salariés : la grève

Grèves licites

- grèves planifiées organisées par les syndicats
- grèves surprises (sauf dans la fonction publique)
- grèves spontanées ou de solidarité (pour soutenir d'autres travailleurs)
- débrayages répétés (arrêts de courte durée pouvant se répéter)
- grèves tournantes (plusieurs vagues de grèves sont planifiées et se succèdent)

Grèves illicites

- grèves politiques (grèves dirigées contre la politique menée par le gouvernement)
- grèves avec occupation des locaux
- piquets de grève empêchant les non-grévistes d'aller travailler
- grèves perlées (ralentissement du travail sans véritable arrêt)

Conséquences de la grève pour des salariés :

- grève licite : non-paiement de la journée de travail ;
- grève illicite : peut entraîner la rupture du contrat de travail pour faute lourde.

• À l'initiative de l'employeur : le lock-out

C'est la fermeture de l'entreprise. Il est illicite si c'est une mesure de rétorsion envers les salariés (contrarier l'exercice du droit de grève), il est licite en cas de circonstance contraignante (débrayages répétés qui désorganisent le travail).

PRÉAVIS DE GRÈVE À LA SNCF POUR LE 16 MARS

Les mouvements sociaux s'amplifient

WAPATO FRANCE :
reprise du travail lundi

Enseignants :
grève suivie à 60 %

Poursuite de la grève chez M...

